

炎黄职业技术学院
高等职业教育质量

年度报告 (2019)

二〇一八年十二月

附件 7

内容真实性责任声明（格式）

本人郑重声明：学校对炎黄职业技术学院质量年度报告（2019）及相关附件的真实性、完整性和准确性负责。

特此声明

单位名称（盖章）：



法定代表人（签名）：

段奎

2018 年 12 月 6 日

炎黄职业技术学院
高等职业教育质量年度报告（2019）

目 录

1. 学院概况..... 1-2
2. 学生与发展..... 2-9
3. 教育改革与内涵建设..... 9-14
4. 提升服务能力..... 14-16

6. 存在问题及对策.....	16-17
-----------------	-------

炎黄职业技术学院高等职业教育质量年度报告

一 学院概况

炎黄职业技术学院是涟水籍台胞、教育家、爱国实业家蒋志平先生筹资创办、江苏省人民政府批准建立、教育部核准正式备案的一所全日制民办普通高校。学院执行国家统招计划，颁发经教育部监制、电子注册、可网上查询的大专学历文凭。学院成立于1999年，走过了筹备建校、挂靠办学、独立办学、教育部正式核准备案、顺利通过教育部合格评估的办学历程。我校的校庆日为10月30日。

目前，校园占地面积为20.6万平方米，校舍建筑面积近12万平方米，馆藏图书约23万册，中外文期刊600余种。学院设三年制专科和五年制专科，设有建筑工程系、机电信息工程系、经济管理系、时尚造型设计系、汽车工程系、休闲观光系等六个系。开设汽车检测与维修、计算机应用与维护、电子信息工程、建筑工程技术、机电一体化技术、会计、旅游管理、应用英语、人物形象设计、空中乘务等35个专业，涵盖了理、工、经、管、文五个学科门类，覆盖了制造、土建、电子信息、财经、旅游、交通运输、教育七大类职业岗位群和行业。目前，在校班级101个，在校生4000余名，现有教职工220人，专兼职教师192人，其中高级职称59人，研究生学历35人，双师型（双师素质）62人，已初步形成一支以专任教师为主体，结构合理、素质优良的师资队伍。办学19年来，已为社会培养了14000余名毕业生，成为苏北及淮安地区高职高专人才培养的重要基地，为淮安、涟水地方经济社会发展做出了突出贡献。

近几年来，学院还经省教育厅同意与省内多家“211”高校合作办“专

接本”本科班，如南师大、南航、南工大、苏州大学等。另外，还与电子科技大学、淮阴工学院等合作举办网络教育、成人教育本科班等，已呈现多渠道办学态势。学院还和许多企业进行深度校企合作，如与上汽集团南京汽车公司联合培养工程师等，与淮安源通制帽有限公司、江苏沙钢集团淮钢公司、中国青年旅行社、今世缘集团、德润酒店、富士康、臻鼎科技、达方电子、多家建筑及装饰公司、汽车修理厂等进行深度校企合作，逐步实现订单式培养人才目标。

二 学生与发展

一、努力提高生源质量，确保就业质量

学院就业指导中心加强分类指导和有效协调，做好毕业生就业工作。就业中心为毕业生提供了真诚关怀、科学指导和周到服务，切实帮助他们迈好人生关键一步。一是贴近学生实际做好思想工作。加大就业指导课力度的同时，把对毕业生的就业创业教育和毕业教育作为加强思想政治教育的重要内容，帮助他们树立正确的择业观，引导他们树立“先就业、再择业、后创业”的就业思想。二是提供周到细致的就业指导。学院千方百计收集就业信息，努力开拓就业空间；让所有的毕业生都了解国家关于毕业生的各项政策；了解每个毕业生的需要，有针对性地开展就业指导和服务。三是针对就业困难学生特别是女生进行重点跟踪，重点培养学生具有较强的求职技能。具体措施有：

跟踪联动促就业。坚持委托第三方数据调查公司跟踪调研应届毕业生，促进人才培养与产业发展的紧密对接。

搭建平台促就业。依托 91job 平台，开展就业培训和创业训练，借助人力资源市场，拓展合作企业 100 余家

鼓励入伍促就业。按照省就业指导中心文件精神，凡是应征入伍的 17 届毕业生，按照已经就业统计。

精准服务促就业。通过实习环节与学生建立的联系，为一些优秀的同学提供一些优质的岗位，学校负责向企业推荐人才。

以下为 2018 年毕业生分专业就业率

序号	专业	毕业人数	就业人数	就业率
1	道路桥梁工程技术	1	1	100%
2	建筑室内设计	17	16	94.12%
3	建筑工程技术	51	42	82.35%
4	工程造价	1	1	100%
5	楼宇智能化工程技术	2	2	100%
6	机械制造与自动化（汽车修配）	30	26	86.67%
7	汽车检测与维修技术	1	0	0.00%
8	机电一体化技术	67	54	80.60%
9	机电一体化	1	0	0.00%
10	电气自动化技术	1	1	100%
11	计算机应用技术	15	14	93.33%
12	计算机网络技术	3	3	100%
13	会计	36	32	88.89%
14	市场营销	136	100	73.53%
15	旅游管理	21	19	90.48%
16	酒店管理	15	15	100%
17	应用英语	17	16	94.12%
18	商务英语	1	1	100%

从各专业就业率数据来看，我院的龙头专业，如建筑工程类、经济管理类就业率较高，主要专业的就业状况直接影响着学院毕业生的总体就业状况。

院校代码	院校名称	指标	单位	2017年	2018年	
1 2 9 1 1 9	炎黄职业技术学院	1 全日制在校生人数	人	3986	3665	
		2 毕业生人数	人	330	394	
		3 其中：就业人数	人	267	343	
		4 毕业生就业去向：	—	—	—	
		5 A类：留在当地就业人数	人	205	212	
		6 B类：到西部地区和东北地区就业人数	人	0	4	
		7 C类：到中小微企业等基层服务人数	人	267	343	
		8 D类：到500强企业就业人数	人	0	0	
		9 横向技术服务到款额	万元	0	9.8	
		10 横向技术服务产生的经济效益	万元	0	0	提供产生经济效益的企业出具的证明，并盖财务章。
		11 纵向科研经费到款额	万元	0	0	
		12 技术交易到款额	万元	0	0	
		13 非学历培训到款额	万元	0	0	
		14 公益性培训服务	人日	0	0	
主要办学经费来源（单选）：省级（ <input type="checkbox"/> ） 地市级（ <input type="checkbox"/> ） 行业或企业（ <input type="checkbox"/> ） 其他（ <input checked="" type="checkbox"/> ）						

二、就业服务工作存在的困难和问题

1、就业指导队伍建设薄弱。

具体表现在以下几个方面：一是就业指导部门队伍薄弱，人力不足。

二是在培养高技能人才方面实力还不足，重理论课，轻实践课或实训课，毕业生动手能力较差。这方面我们已经认识到并利用学生的寒暑假时间组织学生去工厂实习，逐步改善目前的状况。

2、就业指导信息与人才市场信息不对称，毕业生就业信息不充分。

就业市场是双向选择的原则，无论用人单位还是毕业生自己，都希望获得最全面、真实、有用的信息，而就业指导中心提供这样信息则是最合适最可信的平台。但由于人员和学校经费等困难，就业指导人员很少深入企业等用人单位了解用人单位人才需求，不能及时全面收集用人单位的反馈意见。不掌握第一手材料，就不能深入研究人才需求规律，很难把握地方经济发展优势和人才需求趋势，也必然会造成就业指导工作的盲目性，形成用人单位找学校的情况，有时还得依靠人才中介机构。

3、就业指导课落实的不够彻底。

我们学校目前就业指导课是学生在校期间进行职业生涯规划、学习职业技能、选择职业的重要课程，重视了就业指导课等课程建设，但是没有把就业指导课看作激励学习的有效措施只是专题讲座形式。

三、学院采取多种措施保证学生顺利就业

一是实施大学生就业能力提升计划，从大一开始就把大学生职业规划、大学生就业指导作为学生必修课，纳入教学计划，把毕业证和职业技能双证的制度作为提高学生就业竞争力的手段。二是学生在校期间，学院每学期都安排两周以上的实习实训课程，这样大大提高了学生的动手能力。学院利用寒暑假时间安排专业老师带队到对口企业中顶岗实习2-3个月，这样学生毕业后步入社会就能很快融入自己的工作中，并能很快得到提升。三是学院每年9月份开始，陆续会举办多场专场招聘会，使学生和招聘企业零距离对话，给了学生和企业相互了解的机会，这样学生到企业工作后就相对比较稳定。

院校代码	院校名称	指标		单位	2017年	2018年
12919	炎黄职业技术学院	1	就业率	%	78.01	82.45
		2	月收入	元	2400	2500
		3	理工农医类专业相关度	%	0	0
		4	母校满意度	%	98	98
		5	自主创业比例	%	0	0
		6	雇主满意度	%	95.70	96
		7	毕业三年职位晋升比例	%	52.00	49

四、打造职业能力训练体系，着力培养学生技能素质

学院积极实行“双证书”制度，坚持贯彻学历证书和职业资格证书并重的培养思路，致力于职业技能的培训与鉴定工作，并纳入实践教育计划。目前已形成了由“课程实验”、“上机操作”、“基本技能实训”、“专项职业技能实训”、“综合技术应用能力实训”、“岗位技能实训”与理论教学体系相辅相成的职业能力训练体系。为全面提升学生职业岗位能力，根据各职业岗位群的能力要求，学院安排学生参加相关国家职业技能考证。

五、以德为先，以人为本，全面致力于学生成人成才教育。

（一）、德育为首，加强学生思想政治工作

深入学习贯彻党的十九大精神，全面落实立德树人的根本任务，全面实施大学生思想政治教育创新工程，以提高质量为目标，以队伍建设为重点，以校园文化建设为载体，努力提升大学生思想政治教育工作科学化水平，促进大学生全面健康成长。

1. 着力增强思想政治教育的针对性和实效性

(1) 深入学习宣传党的十九大精神。协同教务处充分发挥思想政治理论课的主渠道作用，及时将十九大精神引入课堂，全面加强思想政治理论课的学科建设、课程建设、教材建设和教师队伍建设，进一步推动十九大精

神“进教材、进课堂、进大学生头脑”工作。努力营造学习宣传党的十九大精神的浓厚氛围，用中国特色社会主义理论体系武装头脑。

(2) 提升思想政治工作的教育质量。携手教务处用十九大精神充实思想政治理论课的教学内容，将十九大精神与思想政治理论课程相融合，形成符合课程特点的新讲义、新课件。根据《形势与政策》课的自身特点，紧紧跟随重大时事的发展变化来开展课堂教学，以“党的十九大”为2018年《形势与政策》教学的主要内容，进行专题教学。《思想道德修养与法律基础》课程以专题的形式宣讲，使学生领会十九大主要精神。

(3) 积极推进大学生心理健康教育。配合教务处将心理健康教育工作纳入思想政治工作管理体系，完善和健全心理健康教育的工作体制，以课堂教学、课外指导为主要渠道和基本环节，形成课内与课外、教育与指导、咨询与自助紧密结合的心理健康教育和心理咨询工作体系。通过心理咨询室的工作，有针对性地向需要帮助的学生提供经常、及时、有效的心理健康指导与服务。通过建立学生心理健康档案，开通心理咨询热线和建设心理咨询网，做好学生的个体咨询、团体辅导和面向全体学生实施发展性教育等途径，进一步提高心理健康教育的针对性。开展心理健康教育经典案例、精彩多媒体课件征集活动，组织开展心理健康教育演讲竞赛，积极推进心理健康教育体系建设，全面提高大学生心理健康教育工作水平。

2. 大力增强校园文化建设的吸引力、感染力

扎实推进校园文化建设，努力建设体现社会主义特色、新时代特征和学院特色的校园文化。优化育人环境，丰富校园文化生活，培育学院精神，努力形成优良的校风、教风和学风，营造学院文化建设的浓厚氛围。全面加强学生处校园网建设，建立思想政治教育网络体系，精心策划和建设融思想性、知识性、趣味性、服务性于一体的大学生思想政治教育网页，把网页办成学院政治宣传、师生理论学习和大学生社会实践的重要基地。

(二)、育人为本，强化学生管理队伍建设

走进新时代，共赴新征程。为了不断提高学生的教育管理水平和学院高度重视和发挥管理干部的“领头羊”作用，不断加强学生管理队伍的建设，努力建设一支高素质、高效率的管理干部队伍。

1. 加强管理队伍建设的意义。管理队伍是学院两支队伍(业务队伍、管理队伍)其中之一，它在学院改革、发展和稳定中具有重要意义，发挥着举足轻重的作用。

2. 加强管理队伍建设的措施

(1) 提高管理意识，转变管理观念。坚持学习，自我提高。学工系统的管理人员能以先进的教育思想和办学理念来“经营”教育管理，带领系统人员走进现代教育发展之路。

(2) 完善聘用制度，合理选拔人才。公开招聘班导师、舍监，积极实施招才引智措施。本学年来共评聘班导师 88 人，中途辞退 5 人；评聘舍监 5 人，中途更换 2 人。

(3) 完善培训制度，提高人员素质。根据教育部出台的相关管理人员的培训政策，学生处开展学工助理、班主任、宿管的系统培训。

(4) 完善考核制度，增强竞争意识。对不同岗位制订详尽的岗位职责、岗位目标和岗位要求，为制定考核标准提供依据。

院校代码	院校名称	指标	单位	一年级	二年级	备注	
12919	炎黄职业技术学院	1 全日制在校生人数	人	1027	523		
		教书育人满意度	—				
		2 (1) 课堂育人	调研人次	人次	260	300	
			满意度	%	90	92	
		2 (2) 课外育人	调研人次	人次	260	300	
			满意度	%	85	90	
3 课程教学满意度	—						

院	3	(1) 思想政治课	调研课次	课次	5	6		
			满意度	%	99	98		
		(2) 公共基础课(不含思想政治课)	调研课次	课次	15	15		
			满意度	%	98	97		
		(3) 专业课教学	调研课次	课次	20	20		
			满意度	%	95	97		
	4	管理和服务工作满意度		—				
		(1) 学生工作	调研人次	人次	150	200		
			满意度	%	92	95		
		(2) 教学管理	调研人次	人次	185	230		
			满意度	%	92	96		
		(3) 后勤服务	调研人次	人次	160	140		
			满意度	%	96.6	95.8		
		5	学生参与志愿者活动时间		人日	20/6	25/5	
		6	学生社团参与度		—			
			(1) 学生社团数		个	6	10	
	(2) 参与各社团的学生人数		人	249	176	大学生志愿者；45，音乐社 30，嬪婷现代舞 27，食品雕刻社 30，礼仪社 25，灵舞苑 16 羽毛球社 36，乒乓球 12，篮球社 52，足球社 12，散打社 19，轮滑社 42，舞龙社 12，新媒体 10，电子创新 12，电子竞技社 45。		

三 教育教学改革与内涵建设

(一) 狠抓常规教学管理，切实提高人才培养质量

1. 加强教学改革和教学研究

教务处将深化课堂教学改革作为教育科研的工作重点，加大教研力度，以提高课堂教学质量为核心。更新观念，统一认识，树立科学的教育质量观和人才观，深入开展新的教材教法和教学方法的学习研讨活动，关注新的教研信息和教改动向，提高教育教学理论水平，以理论指导实际，更好

地进行教育教学改革研究。

2. 稳定教学秩序，加强过程管理。

教师严格按照课表上课、开展教学活动，基本杜绝私自调课、代课等现象的发生。上年，全校教师人均因私调课不到1节。全体教师能以饱满的热情和负责的态度执行教学任务。但也有极少数任课教师责任心不够，对维护良好的教学秩序没有足够的力量，未能尽心尽责。

3. 组织教师授课比赛

为了更加深入地推进我院教学改革，全面提高我院教师的课堂教学质量，提升教师的业务素养，2018年5月，教务处组织了全校教师授课比赛。比赛分预赛和决赛两个环节。预赛在各系进行，预赛中产生的优秀选手参加了总决赛。共计12名老师参加总决赛，9位老师获得一、二、三等奖。

4. 正常开展教研活动

教研活动是教学的重要环节，是教学的另一种关键形式，没有教研则没有好的教学方法，通过教研活动，教师之间相互借鉴、交流、促进，也可以推动教师专业水平的提高，进而提高全校的教学质量。各教研室每两周一次开展教研活动，交流教学经验，学习高职教育理念。

(二) 持续加强内涵建设

1. 加强科研建设。学院鼓励教师提高科研水平，多出科研成果。2018年，

累计补助教师发表科研论文16篇，申报省哲学社会科学课题13项，教育部哲学社会科学课题1项，均顺利获得立项，1名省人社厅的“双创人才”获批。

2. 抓好各项国家级考试和技能鉴定。学院认真组织实施英语和计算机等

级考试考务工作，2018年组织了163人参加英语等级考试、225人参加计

计算机等级考试。学院还加强技能鉴定前的培训力度，根据不同工种的要求，制定培训计划，安排培训教师加强实践指导，组织学生参加考证。

3. 以赛促教、以赛促学、以赛促改、以赛促改。学院积极组织师生参加

各类技能大赛，组织经验丰富的教师加强指导，强化训练，不仅开阔学生的视野，也提高了教师的实践能力。一学期来，教务处组织学生参加了全国大学生英语竞赛、江苏省信息化教学大赛、校内教师授课竞赛、淮安市状元技能大赛等，均取得了较好的成绩。如全国英语竞赛（D类）中，两名学生获得全国二等奖，另有3人获三等奖。

4. 加强督导，促进年轻教师成长。督导室制定和完善工作方案，切实履行

工作职责，2018年，对年轻教师听课次数达56次，对校外兼职教师听课次数达25次，累计195课时。通过听课、评课、反馈，促进教和学两方面的提高。督导室还配合教务处做好教师教学大赛的评委工作，配合人事室做好企业人员兼课评教工作等。

（三）、建立教育教学质量监控体系

学院从实际出发，制订了覆盖教育教学管理全过程、全方位的符合高职教育管理规律和要求的规章制度，并严格执行，形成了包括教学组织管理、教学质量监控、教学质量评价、教学信息反馈等多个要素构成的教学质量监控和评价体系。建立健全教学督导制度，设有教学督导室，对教学全过程实施经常性的质量检查；建立健全课堂教学质量检查制度，认真开展评教评学活动；建立教师工作考核制度，严肃教学工作纪律，评选优秀教师，促进从严治教和教书育人风气的养成；建立教学工作会议制度，每两周定期召开各系部主任、助理和督导室成员会议，全面协调并及时解决教学管理中的问题；建立教学工作定期检查制度，每学期的期初、期中、

期末对日常教学、教学进度等进行检查，对教学各主要环节的实施过程监控跟踪，发现问题及时通报并提出整改措施，保证教学质量稳步提高。

(四)、加强实验实训基地建设

本年，为加强外界联络，学习兄弟院校的实习模式，结合我院实际情况，学院从酒店管理专业开始探索“双主体”育人模式，与淮安市开元名都大酒店签订校企深度合作协议，34人到企业实习三个月，将实践课程带入企业，集中时间完成授课，充分发挥酒店设施和资源完成教学任务，企业导师全程指导，学生专业技能提高迅速。

为促进教师技能再提高，学院积极安排专业教师到企业挂职锻炼，让老师在企业锻炼，以充分了解目前行业、企业对各类人才的需求、就业状况，通过自己亲身经历，掌握企业对本专业人才知识结构、职业能力、职业素养的要求，有针对性的开展课程教学，培养出符合企业需求的专业人才。

院校代码	院校名称	指标		单位	2017年	2018年
12919	炎黄职业技术学院	1	生师比	—	20.95	20.88
		2	双师素质专任教师比例	%	23.66	37.8
		3	生均教学科研仪器设备值	元/生	3730	4022
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	m ² /生	12.6	13.39
		5	生均校内实践教学工位数	个/生	0.35	0.24
		6	校园网主干最大带宽	Mbps	100	100
		7	教学计划内课程总数	门	309	467
			其中：线上开设课程数	门	0	0
学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（ <input checked="" type="checkbox"/> ） 工科、农、林院校（ <input type="checkbox"/> ） 医学院校（ <input type="checkbox"/> ） 语文、财经、政法院校（ <input type="checkbox"/> ） 体育院校（ <input type="checkbox"/> ） 艺术院校（ <input type="checkbox"/> ）						

（五）、以职称评定为抓手，坚持人才强校战略

1、加强人才引进工作

结合我院评估整改专家组意见及师资队伍现状，学院通过官网、涟水网、涟水人才网、部分高校就业网站等多种渠道发布招聘信息；学院还组织参加了江苏大学、南京师范大学等高校举办的专场招聘会；同时完善招聘流程，通过多种渠道收集简历，及时审阅、筛选，对符合要求的简历安排面试（试讲）。

2、做好教职员工考核工作

为做好学年考核工作，学院对现实行的教职员工考核办法执行情况进行了多方面征求意见，坚持以师德表现为重点，以工作实绩为依据，采取述职与评议，经常与定期，定性与定量相结合的方式考核；力求科学、准确、合理、易操作，并注意导向性。为教职工职务晋升、工资调整、转岗、去留等人事决策方面提供了有力的参照

依据，并评选出数十名先进个人。

3、做好职称评审工作

针对《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》（苏人社发〔2018〕87号）提前1年向所有高职院校下放了职称评审权的这一重大举措。人事室向院领导汇报相关情况，认真学习省厅培训工作会议精神，并积极向相关院校取经，认真研究制定我院评审资格条件、评审办法，组建主任委员库、评审委员库、学科组专家库，在规定时间内完成了报送工作，待省厅批准后立即展开职称评审工作。

4、做好教师培训与资格认定工作

学院继续坚持培训为重点，强化教师专业素质。根据《关于填报2018年江苏省高职院校教师省级培训需求的通知》精神，根据培训项目、指标，

结合学院教师队伍建设实际，积极组织教师参加 2018 年省级培训 20 余人次。严格执行《教师法》、《教师资格条例实施办法》等法律、法规以及省厅相关文件规定，组织新教师参加资格认定。

院校代码	院校名称	指标	单位	2017 年	2018 年	
12919	炎黄职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	2200	2200
			其中：年生均财政专项经费	元	2200	2200
		2	教职员额定编制数	人	259	255
			在岗教职员总数	人	259	255
			其中：专任教师总数	人	169	156
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	10	10
		4	生均企业实习经费补贴	元	0	0
			其中：生均财政专项补贴	元	0	0
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	0	0
			其中：生均财政专项补贴	元	0	0
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	480	1762
			年支付企业兼职教师课酬	元	33600	63120
			其中：财政专项补贴	元	40000	0

四 提升社会服务能力，扩大学院社会声誉

学院始终坚持以社会需求为导向，面向行业企业积极开展技术服务、技术培训、技术推广、技术咨询等技术类服务工作；积极开展多形式、多层次的成人学历教育、短期技术培训和技能鉴定，为企业职工和社会成员提供多样化继续教育。

学院现建有淮安市旅游局导游资格考试站培训点、淮阴工学院建筑技能考试站培训点、江苏财经职业技术学院数控技能测试站培训点、涟水教

教师资格考试站培训点、淮安市劳动局报关员资格考试站培训点、淮安市劳动局电子商务技能测试站培训点和神州数码考试点等职业技能培训和鉴定机构。一年来，学院先后举办了“全国计算机等级考试培训班”、“普通话等级考试培训班”，为企事业单位培训了 823 人，其它各项技能培训 117 人，为社会培训了一批优秀的技术人才，取得了较好的社会评价。学院将继续做好社会培训、成人继续教育工作，使之逐步成为淮安及周边地区继续教育、社会培训的品牌。

近两年，学院和台湾地区兄弟高校互派研修生日趋正常，一般为期六个月，不过仅限于研修，尚未实行学分互通、互认。

院校代码	院校名称	指标		单位	2017 年	2018 年	备注
1 2 9 1 9	炎黄职业技术学院	1	全日制国（境）外留学生人数（一年以上）	人	0	0	---
		2	非全日制国（境）外人员培训量	人日	0	0	---
		3	在校生服务“走出去”企业国（境）外实习时间	人日	0	0	---
		4	专任教师赴国（境）外指导和开展培训时间	人日	0	0	---
		5	在国（境）外组织担任职务的专任教师人数	人	0	0	填报格式：××（姓名）在××（组织名），担任××职务；须逐一列出，否则数据无效。
		6	开发并被国（境）外采用的专业教学标准数	个	0	0	填报格式：开发××标准被××、××采用（该标准须被 2 个及以上国家或地区同行所采用）；
	开发并被国（境）外采用的课程标准数	个	0	0			

						须逐一列出，否则数据无效。	
		7	国（境）外技能大赛获奖数量	项	0	0	填报格式：××（姓名）在××（大赛名），获××奖；须逐一列出，否则数据无效。

五 存在问题及对策

一、校企合作长效机制有待进一步深化

近年来，学院虽然通过各种途径和措施加强校企合作，但从总体上看，还存在着尚未真正形成校企互利共赢、深度合作的体制与机制，学院本身对区域经济社会发展的贡献度还不够大等问题。

为此，学院要大力开展社会服务，加快推进产学研一体化。坚持以社会需求为导向，面向行业企业积极开展技术服务、技术培训、技术推广、技术咨询、技术转让等技术类服务工作。加强应用技术研究和技术开发，主动参与企业技术创新、技术攻关、技术改造和新产品开发，加大成果转化力度，不断提高我院的技术研发和服务水平。

二、师资队伍建设还有待进一步加强

近年来，学院虽然通过各种途径和措施，培养和引进一定数量的教师，但是师资队伍的结构尚需进一步优化。我院教师队伍相对比较年轻，但能挑大梁的中年骨干教师数量还偏少，专职教师数量也亟需提高。教师高级职称的比例还需要进一步提高，校内专任教师硕士及以上学位的比例还需进一步提升。学院提高教师队伍“双师”素质的一系列举措虽然已取得明显成效，但“双师”素质教师比例仍需不断提升。兼职教师担任专业课课时比例还有进一步提高的空间。由于受招生人数波动的影响，专业之间师

资力量存在分布不平衡的现象。

为此，进一步加大内培外引力度。积极引进高职称的中年骨干教师，担任专业带头人，积极培养青年教师，不断提高其教学和科研水平。利用校企合作平台、校内生产性实训基地，让青年教师进行完整的岗位培训或顶岗实习，促使青年教师在企业的顶岗实践中，不断提高工作能力，并结合企业的工作经历，有效开展课程改革、教学方法改革，不断提高教学效果和教学质量。从行业、企业聘请更多的技术骨干、能工巧匠、管理精英担任兼职教师。

三、教育教学改革力度有待进一步加大

近年来，学院教育教学改革虽然取得了一定的成绩，但还存着教学管理有待进一步创新、校内实训基地运行机制改革有待进一步深化、适应生源多样化的人才培养模式有待进步探索以及顶岗实习管理有待进一步加强等问题。

为此，学院将进一步加强对高等职业教育教学规律的学习研究，努力探索教育教学改革的新途径。将大力推行两级管理，充分发挥二级教学单位的主体作用；大力推行校内生产性实训基地运行机制改革，充分发挥其“生产性、共享型、开方式”功能；认真研究实施顶岗实习管理新办法，促进各专业认真抓好实习单位联系、实习任务落实、实习过程管理，尤其是顶岗实习期内教学任务落实及实习成绩考核等工作，切实提高顶岗实习的效果。将加大教学经费的投入，确保不低于教育部要求的“四项”教学经费投入。